



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

García Jauregui César Augusto (ORCID: 0000-0002-2203-445)0

ASESOR:

Dr. Dios Zarate Luis Enrique (ORCID: 00000001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

**CALLAO - PERÚ
2022**

Dedicatoria

El presente Trabajo de Investigación lo dedico a mis Padres

Quienes son el motivo de mis esfuerzos para mi

Superación personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por considerar dentro de su política educacional el programa de titulación en la modalidad de taller de elaboración de tesis.

Al Gloriosos Ejército Peruano por ser la institución a la cuál con orgullo pertenezco y agradezco haberme formado en sus aulas.

Al Dr. Luis Enrique Dios Zárate por su acompañamiento y guía en el desarrollo de mi tesis.

A mis compañeros Oficiales, Sub oficiales y personal de Servicio Militar Voluntario del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura del Ejército Peruano, que han colaborado en la aplicación de mis instrumentos para la presente investigación.

Índice

Pág.

Carátula	
Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Índice de Contenidos	III
Índice de Tablas	IV
Índice de Gráficos y Figuras	V
Índice de Cuadros	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	
III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y diseño de investigación	
3.2 Variables y operacionalización	
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	
3.5 Procedimientos	
3.6 Método de análisis de datos	
3.7 Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	
V. DISCUSIÓN	
VI. CONCLUSIONES	
VII. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de Frecuencias Variable Calidad de Vida y sus dimensiones.

Tabla 2. Distribución de Frecuencias Variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones.

Tabla 3. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov variable Calidad de Vida.

Tabla 4. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov variable Satisfacción Laboral.

Tabla 5. Estadísticos de prueba Rho de Spearman de la variable Calidad de Vida Laboral y la variable Satisfacción Laboral.

Tabla 6. Estadísticos de prueba Rho de Spearman de la dimensión Interrelación trabajo-hogar y la dimensión Compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal.

Tabla 7. Estadísticos de prueba Rho de Spearman de la dimensión Bienestar General y la dimensión Reto del Trabajo.

Tabla 8. Estadísticos de prueba Rho de Spearman de la dimensión Satisfacción Laboral y Profesional y la dimensión Condiciones de Trabajo.

Tabla 9. Estadísticos de prueba Rho de Spearman de la dimensión Condiciones laborales y la dimensión Apoyo de colegas.

Tabla 10. Estadísticos de prueba Rho de Spearman de la dimensión Control en el trabajo y la dimensión Sistema de recompensas y Beneficios laborales.

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución de Frecuencias Variable Calidad de Vida y sus dimensiones.

Figura 2. Distribución de Frecuencias Variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones.

Índice de cuadros

Cuadro 1. Distribución de la población militar en el Regimiento de caballería N° 15 - Las Lomas, Piura año 2021.

Cuadro 2. Muestra clasificada para la investigación.

Cuadro 3. Técnica e instrumento.

Cuadro 4. Validación de expertos.

Resumen

El presente trabajo de Investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental transversal, enfoque cuantitativo nivel descriptivo correlacional, tiene como objetivo determinar la relación entre las variables calidad de vida laboral y la Satisfacción Laboral, así como las correlaciones entre sus dimensiones, se realizó en el marco de una población de 103 y una muestra por conveniencia de 40 militares del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura en el año 2022, la información que se obtuvo a través de los cuestionarios a las cuales se asignó valores de medición a cada indicador fueron sometidas a la validación por juicio de expertos; mediante Alpha de Cron Bach se obtuvo una confiabilidad de 0,787 y 0,874 respectivamente, para el proceso y análisis se utilizó el software IBM SPSS, de igual manera se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial; los resultados obtenidos fueron relacionados con los objetivos y las hipótesis planteadas, es así que mediante las pruebas estadísticas respecto a la hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) con un nivel de significancia de $\alpha < 0.05$, concluyéndose que existe una correlación positiva moderada entre la calidad de vida laboral y satisfacción laboral por lo que se rechazó la hipótesis nula, asimismo se determinó que no existe correlación entre las dimensiones de las variables por que el p valor es mayor a 0.05; a nivel de valoración de las dimensiones consideradas en cada variable las informaciones recolectadas demuestran que existe un nivel alto en cada una de las mismas.

Palabras Clave

Calidad de vida laboral, satisfacción laboral, personal

Abstract

Summary

The present research work is of an applied type, with a non-experimental cross-sectional design, quantitative approach, descriptive correlational level, aims to determine the relationship between the variables quality of work life and Job Satisfaction, as well as the correlations between their dimensions, was carried out Within the framework of a population of 103 and a convenience sample of 40 soldiers from the Armored Cavalry Regiment No. 15, Las Lomas - Piura in the year 2022, the information obtained through the questionnaires to which values were assigned of measurement to each indicator were subjected to validation by expert judgment; using Cron Bach's Alpha, a reliability of 0.787 and 0.874 respectively was obtained, for the process and analysis the IBM SPSS software was used, in the same way descriptive and inferential statistics were used; the results obtained were related to the objectives and the hypotheses raised, so that through the statistical tests regarding the general hypothesis, a Spearman correlation coefficient (r_s) was obtained with a significance level of <0.05 , concluding that there is a moderate positive correlation between the quality of work life and job satisfaction, so the null hypothesis was rejected, it was also determined that there is no correlation between the dimensions of the variables because the p value is greater than 0.05; At the level of assessment of the dimensions considered in each variable, the information collected shows that there is a high level in each of them.

Keywords

Quality of work life, job satisfaction, personal.

I INTRODUCCIÓN

La economía capitalista industrializada caracterizada por la especialización del trabajo, el del cumplimiento eficiente de las tareas y la reducción de costos tuvo predominio hasta los inicios del siglo XX en la que personas agrupadas en el movimiento denominado “Movimiento de Calidad de Vida”, cuyo principio era humanización del entorno laboral del trabajador, condición fundamental para su crecimiento y la mejora de condiciones laborales y el entorno organizacional, quienes a través de acciones logran que se considere como tema principal y de mucha significancia en una organización; logrando extender este principio a lo largo de ese país y en Europa.

Ulmer (1987) y Hopkins (1983) fueron quienes principalmente se identificaron con esta corriente, las organizaciones en general durante los años de funcionamiento han sido testigos de la evolución o transformación de la sociedad, de ser una industrial a una tecnológica, y por consiguiente el cambio de la actividad laboral de física a mental.

En este contexto, es de necesidad, influenciar en la conducta y la condición socio-emocional de los trabajadores por las nuevas demandas que surgen en este nuevo criterio de la sociedad, algunas han logrado entender que el éxito está relacionado a la capacidad de incorporar al recurso humano en la planificación para que sus logros alcanzados sean protegidos por ellos. Se conoce que el único fin o propósito de una organización es crecer, entonces están en la obligación de establecer vínculos estrechos con su capital humano, conocer las percepciones y perspectivas de cada uno de ellos para poderles dotar de los medios necesarios para la actividad diaria y su proyección de satisfacer sus necesidades. Las organizaciones que no tienen

una estructura en la que el trabajador es el principal gestor de su funcionamiento y mantenimiento, es porque han creado estructuras y gestiones basados en la explotación de su trabajador sin relaciones laborales, con el único fin de hacer frente a la competencia, defender su posesión y lograr mayor producción.

Las personas necesitan trabajar para poder obtener un modo de vida que lo diferencie de su entorno laboral, debiendo ser ésta la más adecuada, satisfactoria y estable que le proporcione la capacidad para reconocer condiciones positivas y negativas durante su experiencia individual y colectiva. Por lo que una organización debe crear las condiciones de equidad, valor, seguridad y respeto entre el personal para que de ese modo poder generar un nivel de bienestar y satisfacción.

En una organización la satisfacción laboral debe ser también de interés, porque cotidianamente se observa el efecto de la acción recíproca entre la organización y su personal, este a su vez, se manifiesta en su posición en la sociedad como consecuencia del nivel de esta condición, que se refleja en compromiso, la permanencia y el buen rendimiento de los trabajadores. El tratamiento de esta variable permitirá analizar estas condiciones, por lo tanto la satisfacción con la vida de una persona es el estado de bienestar, resultado de un proceso de análisis global en función a sus intereses contra los intereses de la organización, en dicho marco, este componente del comportamiento del trabajador es determinante por que el nivel que alcance determinará el grado de bienestar. No lograr un grado óptimo condicionará el cumplimiento de sus tareas, y en consecuencia los objetivos planteados como resultado del bajo promedio en su producción, por tal razón el nivel de satisfacción estará influenciado por las condiciones del entorno laboral y su

bienestar, en esta condición la percepción del trabajador es determinante y una alternativa confiable por la información que proporciona sobre esta realidad circunstancial de dichos elementos, las que permitirán formular y reformular estrategias, políticas y otros métodos para alcanzar y establecer niveles y grados favorables.

De forma particular, podemos observar que el confort y la satisfacción en nuestro país es un privilegio de un pequeño grupo, la situación social y laboral es un caos generalizándose los conflictos sociales y no es novedad las paralizaciones y marchas, esta situación está generalizada en el sector agrario, donde el estado no brinda la atención y apoyo a los nuestros agricultores.

Teniendo en consideración, que las variables en estudio son factores principales de toda sociedad y organización, es imprescindible saber el nivel y grado que afectan las tareas diarias del personal en el Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas – Piura, para lo cual se plantea como problema general la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el Personal Militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura en el año 2022?. A nivel de problemas concretos o específicos tenemos las siguientes interrogantes ¿Cuál es la relación entre interrelación trabajo-hogar y la compatibilidad entre la personalidad con el puesto de trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022?; ¿Cuál es la relación entre el Bienestar general y el reto del Trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022?; ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y profesional y las condiciones de trabajo en el personal Militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 las Lomas - Piura 2022?; ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el Apoyo de Colegas en el personal militar del Regimiento de Caballería

Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022?; y por último, ¿Cuál es la relación entre el control en el trabajo y el sistema de recompensas y beneficios en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022?.

El objetivo general, será determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022; y los objetivos específicos tratarán de determinar la relación entre las dimensiones de interrelación trabajo-hogar y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022; determinar la relación entre el bienestar general y el reto del Trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas de Piura 2022; determinar la relación entre el trabajo y la satisfacción profesional con las condiciones de trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022; determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el Apoyo de Colegas en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022 y finalmente, determinar la relación entre el control en el trabajo y el sistema de recompensas y beneficios en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022, asimismo se plantea como hipótesis general, si existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022, y como hipótesis específicas a demostrar tenemos la relación significativa entre la interrelación trabajo-hogar y la compatibilidad entre la personalidad con el puesto en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022; la relación significativa entre el bienestar general y el reto del trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022; la relación

significativa entre el trabajo y la satisfacción profesional con las condiciones de trabajo en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022; relación significativa entre el apoyo de colegas y la calidad de vida laboral del personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022 y por último, la relación significativa entre el control en el trabajo con el sistema de recompensas y beneficios en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022.

La justificación de esta investigación por las variables en estudio, que son condiciones y comportamientos de los trabajadores en el contexto social, considerados como problema principal relacionado a un estatus social. La justificación teórica, es la utilización de definiciones y conceptos de diferentes investigadores sobre estas variables, así como también la existencia de pocas investigaciones en instituciones militares, por lo que con esta investigación se postula a dar la prioridad debida a estas condicionantes del comportamiento laboral, de igual manera la utilización de los resultados en la retroalimentación o rediseño de estrategias y programas que se determinen como debilidades.

La justificación práctica es la utilización de métodos y programas estadísticos, que validan los resultados obtenidos sobre la labor que desempeñan en el entorno laboral el personal militar y que sirva para realizar cambios acorde a las condiciones que se presenten, las conclusiones condicionarán la implementación de mecanismos y estrategias para lograr la condición adecuada y fortalecer la credibilidad en la institución. La justificación metodológica está basada en la recolección de información a través de herramientas confiables para evaluar la gestión administrativa del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas – Piura 2022.

II MARCO TEÓRICO

Revisando trabajos realizados a nivel nacional, se consideran los más relacionados de las variables en estudio a Ríos de Paz (2016), que en su investigación no experimental transaccional cuantitativo con enfoque descriptivo correlacional, en una muestra de 24 trabajadores, concluye con el hallazgo de relación positiva y significativa entre nivel de vida laboral y el compromiso organizacional, recomendando perfeccionar las condiciones de vida para conseguir que sus trabajadores asuman mayores compromisos implementando estrategias de recompensas, oportunidades de crecimiento y seguridad laboral, a la vez recomendar a los trabajadores para que peticionen de manera directa sus demandas relacionados a la mejora de este ya que existe un ambiente adecuado en la que ellos pueden libremente expresar lo que piensan y necesitan, asimismo Angulo Álvarez (2019) en su trabajo de investigación no experimental transversal cuantitativo correlacional, en una muestra de 169 trabajadores, teniendo como objetivo precisar la correspondencia entre la calidad de vida y la satisfacción laboral concluye con el hallazgo de una relación positiva entre las variables como también en sus dimensiones; Alejo y Chávez (2021) en el trabajo de investigación cuantitativa y correlacional plantearon como objetivo precisar el enlace de la calidad de vida de los empleados con su satisfacción en una muestra de 18 empleados concluyó que mientras no se logre una condición óptima en el primer componente, el empleado no alcanzará una satisfacción laboral, teniendo como consecuencia un bajo nivel productivo y de identificación con la organización, además recomiendan que es importante mejorar la planificación de actividades anuales incluyendo al trabajador y su familia en un sentido humanista, porque para él la familia es su soporte. Con esta acción intentará desechar el concepto de que el trabajador es una máquina

de producir, en este marco podemos decir que con la finalidad de interrelacionar más al trabajador con su entorno laboral se debe programar actividades dirigidos a su autoestima, es decir, que estén relacionados a su bienestar y satisfacción para lograr mayor compromiso. De igual manera, implementar la motivación del entorno laboral haciendo especial atención en los superiores jerárquicos, quienes deben asumir el liderazgo, desechar el autoritarismo, la imposición y prevenir el stress individual o colectivo.

En el nivel internacional, se tienen antecedentes de investigaciones realizadas por García Calvache (2015) en su trabajo de tipo cuantitativo correlacional, en una muestra de 22 empleados, concluye que el nivel de satisfacción laboral del trabajador está directamente relacionado con su calidad de vida, entonces es un reto para una organización mantener este en un nivel muy óptimo y por ende una calidad de vida elevada. En este mismo trabajo, concluye que el recurso humano que haya logrado subir de nivel indicará que su satisfacción laboral como calidad de vida se desarrollará de manera eficiente y eficaz en sus labores, pero se podrá dar una situación contraria cuando estos niveles son bajos ocasionando dificultades en su entorno laboral y social. A nivel de recomendación indica que debe ser prioritaria la realización de evaluaciones periódicas al personal con la finalidad de tener información precisa relacionado a su comodidad en su entorno más íntimo, así como que esperan de esta para un mejor resultado, debe ir acompañado de talleres motivacionales. Asimismo, escuchar las opiniones y sugerencias de los trabajadores para que estos sientan que son parte de la institución. Vega y San Martín (2015) en su trabajo de investigación no experimental transversal descriptivo correlacional, en una muestra de 259 funcionarios siendo su objetivo la medición de la influencia del desempeño

laboral en la satisfacción, señala la existencia de una correlación significativa entre ambas, siendo las dimensiones más influyentes el desempeño y la satisfacción en su relación con el jefe, y la satisfacción con el desempeño en la productividad, esta se observa más dentro del género femenino que son las más sólidas e influyentes, condición que beneficiará a la institución en la atención a los usuarios a través de una buena gestión administrativa.

Peralta Monya (2017) en su investigación no experimental cuantitativa descriptiva correlacional en una muestra de 73 enfermeros, teniendo como finalidad señalar la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral comprobó que existe correlación entre las dimensiones de las variables en estudio, las que han facilitado que la institución cumpla con los objetivos planificados, de igual manera que existe una correlación alta, ya que el coeficiente estadístico es de 0.766, lo cual demuestra la relación positiva significativa entre estas.

El trabajo de investigación está enmarcado en el ámbito de la evolución de los conocimientos a consecuencia de investigaciones por diferentes disciplinas, dado la importancia de la persona dentro de una organización, los conceptos sobre las variables materia de investigación fueron cambiando aproximadamente desde el año 1970. A nivel de recopilación de definiciones para ambas variables en vista que estos aún no cuentan con definiciones establecidas, se tomó a los autores del estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turística (2015) Arguelles, Quijano, Sahui, Fajardo, Magaña, citan a Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), para estos investigadores la calidad de vida en el trabajo es un concepto que involucra varias dimensiones que se fusionan cuando el trabajador a través del empleo y bajo su propia apreciación ve atendida

sus necesidades, involucra evaluación objetiva y subjetiva de los elementos como el apoyo institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción, identificando el bienestar logrado a través de su actividad laboral y desarrollo personal, es decir, que es un indicador de experiencias en el centro de trabajo y la satisfacción de quienes lo realizan.

García y Forero (2016) en su trabajo de investigación calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional citan a Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) quienes definen esta variable como el juicio de los requisitos del trabajo y los medios disponibles que faciliten alcanzar demandas, que provengan de manera individual del trabajador y de la organización, según esta definición podemos decir que para lograr un nivel adecuado de este factor debe existir una conciliación satisfactoria entre las demandas por parte de la organización y la de los trabajadores.

Cruz Velasco (2018) en su trabajo calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano, cita a Baitul (2012) para quien la calidad de vida en el trabajo (CVT) es la percepción que manifiestan los empleados sobre su grado de satisfacción o insatisfacción en relación al medio ambiente donde laboran, resultante de una evaluación sobre el grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones generan en el recurso humano, la misma que cuando es negativa influye en el buen funcionamiento de la empresa, es decir, está basado principalmente en la percepción del trabajador sobre los factores subjetivos y objetivos que lo llevan a asumir diferentes comportamientos con relación a la organización.

Para la variable de satisfacción laboral se han considerado las teorías de Omar (2010) citado por Salessi y Omar (2016) en su trabajo Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla, definen como

dinamizador por la influencia positiva en los resultados logrados por la organización y el bienestar del trabajador, estos revelan que contar con trabajadores satisfechos es tener empleados comprometidos y motivados, Daryanto (2014) citado por Meza (2017) en su trabajo sobre análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral sostiene que el desempeño del trabajador en la organización responde al concepto del comportamiento organizacional, porque las características individuales de trabajo y crecimiento profesional contribuyen directamente en la satisfacción laboral, según este concepto las condiciones del entorno laboral son determinantes para su logro, por su parte Chiang, Riquelme y Rivas (2018) en relación entre la satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados tomando como premisa la definición de Davis y Newstrom, indican que el componente satisfacción laboral es cambiante por la relación directa con el crecimiento y disminución de los estados emocionales satisfactorios a consecuencia que las razones de realización se van cubriendo, por lo tanto se puede deducir que son actitudes del trabajador que demuestra en relación a su entorno laboral y la organización conforme cubre sus necesidades.

III METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo aplicada dado las características de la misma, se utilizó conocimientos teóricos adquiridos en una problemática real; según Tamayo y Tamayo (2003) a esta investigación por su aporte teórico para confrontar con una realidad se le denomina dinámica. La Investigación tiene un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, mediante el cual con el

uso del análisis de la información recolectada comprobar hipótesis establecidas, es correlacional porque establece la relación entre dos variables.

Es de diseño no experimental, porque se realiza sin alterar en forma directa los resultados de la investigación; es transversal por que analizará los datos de las variables en una muestra poblacional recopiladas en un período de tiempo; para el proceso y análisis se recopiló la información mediante el cuestionario en un momento único y aplicado por única vez para cada variable, las que no fueron manipuladas, con la finalidad de influir una variable en la otra, teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación fue la de encontrar la correlación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral.

Hernández, Fernández, Baptista (2014) el marco teórico en la cual se realizó la investigación se ubicó en los conceptos de los autores mencionados, quienes sostienen que no se puede manipular deliberadamente una variable debiendo estas ser analizadas en su situación real, los datos deben recopilarse en un momento único, los cuales una vez procesados deben describir las relaciones o correlaciones entre variables, en este contexto la investigación responderá al siguiente esquema:



Dónde:

- M:** Muestra de estudio
O1: Calidad de vida laboral
O2: Satisfacción laboral
r: Relación directa entre el criterio de determinación de la variable 1 y la variable 2.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

➤ **Variable 1: Calidad de Vida Laboral**

De acuerdo a conceptos y definiciones es la zona de confort alcanzada por el trabajador propiciado por la organización para quien presta sus servicios.

- **Definición conceptual:**

Es el grado de bienestar percibido por el trabajador, resultantes de las condiciones objetivas y subjetivas incluidos el stress y la satisfacción, las que determinan su estado emocional reflejados en la identificación con la organización. Simon y Van Laar (2012)

- **Definición operacional**

Las condiciones objetivas y emocionales determinan un nivel o grado de satisfacción y bienestar, esta se determina de acuerdo a los valores que son asignados a la escala de Simón y Van Laar (2012)

- **Dimensiones**

Se han considerado para esta variable las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: interrelación trabajo-hogar que viene a ser la decisión de la persona sobre momento, lugar y la manera para cumplir sus labores está relacionado con la percepción que esta tiene sobre su vida, en su centro laboral, como en su hogar. Para Easton y Van Laar (2012) es el control percibido por el trabajador sobre el momento, la maneras y lugar donde realizan sus labores, la

que hace que estos sientan que tienen una vida interna y externa en la organización.

Dimensión 2: bienestar general, evalúa los estados de satisfacción general y bienestar luego de haber experimentado acciones en la labor diaria que influyen en el estado emocional. Easton y Van Laar (2012).

Dimensión 3: Es la igualdad entre el mercado laboral y la vida privada de la persona, determinada por el agrado que sienta con su puesto laboral al lograr sus satisfacciones esenciales (su labor diaria, las relaciones con su entorno, su capacidad y circunstanciales (remuneración, seguridad, promoción) Easton y Van Laar (2012).

Dimensión 4: condiciones laborales, son los compromisos ofertados por las organizaciones al inicio de sus operaciones referente al ambiente laboral, seguridad y política de incentivos al personal, Easton y Van Laar (2012).

Dimensión 5: control en el trabajo, viene a ser la percepción que una persona siente de su entorno laboral, está relacionado directamente con la oportunidad de colaboración para tomar decisiones, Easton y Van Laar (2012).

- **Indicadores:** se consideran los siguiente:

Dimensión 1: nivel de productividad

Dimensión 2: escala de ánimo general

Dimensión 3: absentismo - rotación

Dimensión 4: satisfacción laboral

Dimensión 5: compromiso, stress

- **Escala de medición:** Ordinal.

➤ **Variable 2: Satisfacción Laboral**

Estado emocional de un trabajador al percibir que sus necesidades están siendo atendidas, resultante de su labor diaria, además se puede mencionar que, en su mayor parte anímico por su tendencia a crecer y decrecer a consecuencia de que sus necesidades se van cubriendo según su prioridad.

- **Definición conceptual:**

Los estímulos que satisfacen al trabajador al cumplir sus tareas sean estos internos o externos determinan una conducta y actitud positiva o negativa en la eficiencia y eficacia de sus labores diarias, para Chiavenato (1986 en Morillo 2010).

- **Definición operacional:**

Naima, (2013) indica que: “es el valor promedio de las puntuaciones asignadas a cada uno de los indicadores agregados al componente.”

- **Dimensiones:**

Dimensión 1: compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, se refiere a habilidades y talentos que la persona posee al margen del nivel de formación académica adquirida, las que tienen que ser usadas para solucionar las dificultades que se les presenten en el cumplimiento de sus labores.

Dimensión 2: reto del trabajo, en base a los requerimientos de los puestos de trabajo como la carga de tareas, la ubicación funcional del puesto, naturaleza de la actividad, la independencia con la cual realiza su labor y la de aceptar la información de sus errores o aciertos, deberá asumir retos de distinta

complejidad y hacer sentir su presencia e identidad con la organización.

Dimensión 3: condiciones de trabajo, básicamente es el ambiente físico y emocional en la organización, como el clima institucional, el diseño de la infraestructura, espacios necesarios dotados de iluminación, ventilación, calefacción y otras instalaciones que motive la permanencia y determine un comportamiento y conducta.

Dimensión 4: apoyo de colegas, que es la necesidad de relación social del trabajador con sus compañeros y superiores, son también las relaciones con sus familiares y amistades las que le proporcionarán un aporte emocional para hacerlo sentir importante.

Dimensión 5: sistema de recompensas y beneficios laborales, principalmente las tienen de carácter económico, recibidas por un buen trabajo, esta para el trabajador tiene más importancia porque incrementa sus ingresos, dándole la posibilidad de adquirir bienes y servicios que con su remuneración no las puede realizar, asimismo lograr un estatus y prestigio social nuevo.

➤ **Indicadores:**

- Dimensión 1
 - Aplicación de mis conocimientos, habilidad y experiencia laboral.
 - Capacidad para lograr el trabajo usando los medios más oportunos.
- Dimensión 2
 - Distribución de cargas y tareas del trabajo.
 - Organización del trabajo.
 - Definición de las funciones y responsabilidades.
 - Variedad de habilidades que implica mi trabajo.
 - Impacto que genera las actividades que realizo.

- Calidad de servicios que se prestan.
- Capacidad para actuar espontánea adecuada e independientemente cuando la situación lo amerita.
- Complejidad del trabajo.
- Dimensión 3
 - Ambiente de trabajo y su estrés.
 - Dotación de mobiliario.
 - Espacio físico de la oficina.
 - Herramientas laborales.
 - Condiciones de limpieza y aseo.
 - Seguridad y condiciones de trabajo en oficinas, pasillos, estacionamiento.
- Dimensión 4
 - Procesos administrativos.
 - Relación con mi jefe.
 - Solidaridad y el apoyo de los compañeros.
 - Equipo de trabajo de la oficina.
 - Participación en la toma de decisiones.
 - Comunicación con mi jefe.
 - Comunicación con mis colegas.
 - Libertad de opinión.
 - Colaboración para sacar adelante las actividades.
- Dimensión 5
 - Reconocimiento de mi jefe inmediato.
 - Salario percibido.
 - Sistema de promociones y ascensos.
 - Beneficios sociales y laborales que ofrece el Ejército Peruano.

- Oportunidades que me ofrece el Ejército Peruano para desarrollar mi carrera profesional.
- El nombre y prestigio del Ejército Peruano.
- **Medición:** escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

➤ Población

Está constituida por 103 militares, que es la totalidad del personal en la base militar de las Lomas Piura en el año 2021 con distinta jerarquía, cuyo detalle es el siguiente:

Cuadro 1

Población militar en el Regimiento de caballería N° 15 Las Lomas, Piura - año 2021

Jerarquía	Género		Total	Porcentaje (%)
	Varón	Mujer		
Oficiales	20		20	19
Suboficiales	15		15	14
Tropa	68		68	67
Totales	103		103	100

FUENTE: Oficina de personal Regimiento de caballería Las Lomas Piura 2021.

➤ Criterios de inclusión

Se considera al personal del Regimiento de Caballería N°15 Las Lomas Piura de distinta jerarquía y rango (oficiales, sub oficiales y personal de tropa) que demuestran mayor identificación con el Ejército y tienen permanencia no menor de un año.

➤ Criterios de exclusión

El criterio de exclusión fue por razones de cambios de colocación, tiempo en el servicio militar y el grado de instrucción, especialmente en el personal de tropa.

➤ **Muestra**

Es no probabilística, seleccionada por conveniencia estuvo conformada de 40 militares con la siguiente estructura:

- Personal con grado de oficiales 4
- Personal con grado de sub oficial 6
- Personal tropa de la base militar 30.

Cuadro 2

Muestra clasificada para la investigación

Jerarquía	Trabajadores		Total	Porcentaje (%)
	Varón	Mujer		
Oficiales	4		4	10
Suboficiales	6		6	15
Tropa	30		30	75
Totales	40		40	100

FUENTE: Elaboración propia.

➤ **Muestreo**

Se utiliza el muestreo no probabilístico por las características del personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura para obtener información confiable.

➤ **Unidad de Estudio**

Personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas Piura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuadro 3: Técnica e instrumento

VARIABLE DE ESTUDIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario

FUENTE: Elaboración propia

➤ **Validez**

Formulado el cuestionario para su aplicación se solicitó la opinión de expertos sobre el contenido para obtener información real que contribuya en los resultados estadísticos de las correlaciones entre las variables y entre dimensiones obteniéndose la siguiente valoración:

Cuadro 4

Validación de expertos

N°	Nombres y Apellidos	Juicio
01	Dr. Luis Enrique Dios Zarate	Aplicable
02	Mag. Eliana Pérez Ruibal Regalado	Aplicable
03	Mag. Rafael Arturo López Landauro	Aplicable

FUENTE: Elaboración Propia.

La aprobación de los instrumentos validados por los expertos para la variable 1 y la variable 2, indican que son APLICABLES de acuerdo al reglamento establecido por la Universidad Cesar Vallejo para trabajos de Post Grado.

➤ **Confiabilidad**

La información recopilada se procesó mediante coeficiente de alfa de Cron Bach.

La fórmula de cálculo utilizada fue:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde los valores son:

- = Alfa de Cronbach
- K = Número de Ítems
- V_i = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

- **Resultado Variable calidad de vida laboral**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.787	16

- **Resultados Variable satisfacción laboral**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.874	16

3.5 Procedimientos

Para iniciar con los procedimientos en primer lugar se revisó los instrumentos formulados para la recolección de información que contiene 16 ítems en cada variable, obtenido esta, se consolidó la base de datos en formato Excel para el análisis mediante el programa SPSS, guardándose este archivo para el análisis correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos.

Se utiliza el estadístico SPSS-22 versión en español, los coeficientes resultantes de cada comparación de las variables y sus dimensiones son interpretadas para formular las conclusiones y sugerencias de acuerdo al debate realizado.

3.7 Aspectos éticos

En cumplimiento de este aspecto no se menciona nombres de los encuestados, cuya relación fue de estricto privado del investigador, asimismo los cuestionarios fueron anónimos, cuya información se procesó sin adulterarlas, cuyos resultados al término de la investigación le serán informados.

IV RESULTADOS

El personal de una organización es fundamental para la operatividad, producción y mantenimiento en el ámbito competitivo, motivo por el cual es un reto alcanzar un grado y nivel óptimo de satisfacción y estilo de vida. En este marco, en la presente investigación se han hallado relaciones bilaterales entre las variables y dimensiones mediante el análisis estadístico de la datos recogidos, que reflejaban

las condiciones de las variables en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura, dichos resultados se presentan a continuación.

4.1 Distribución de frecuencias

VARIABLE 1: Calidad de vida laboral

Tabla 1. Estructura de Frecuencias

Dimensiones/Variables	Frecuencia (%)		
	Alta	Media	Baja
ITH	82.50	17.50	0.00
BG	62.50	37.50	0.00
SLP	70.00	30.00	0.00
CL	55.00	40.00	5.00
CT	72.50	27.50	0.00
CALIDAD DE VIDA	68.50	30.50	1.00

ITH=Interrelación trabajo-Hogar

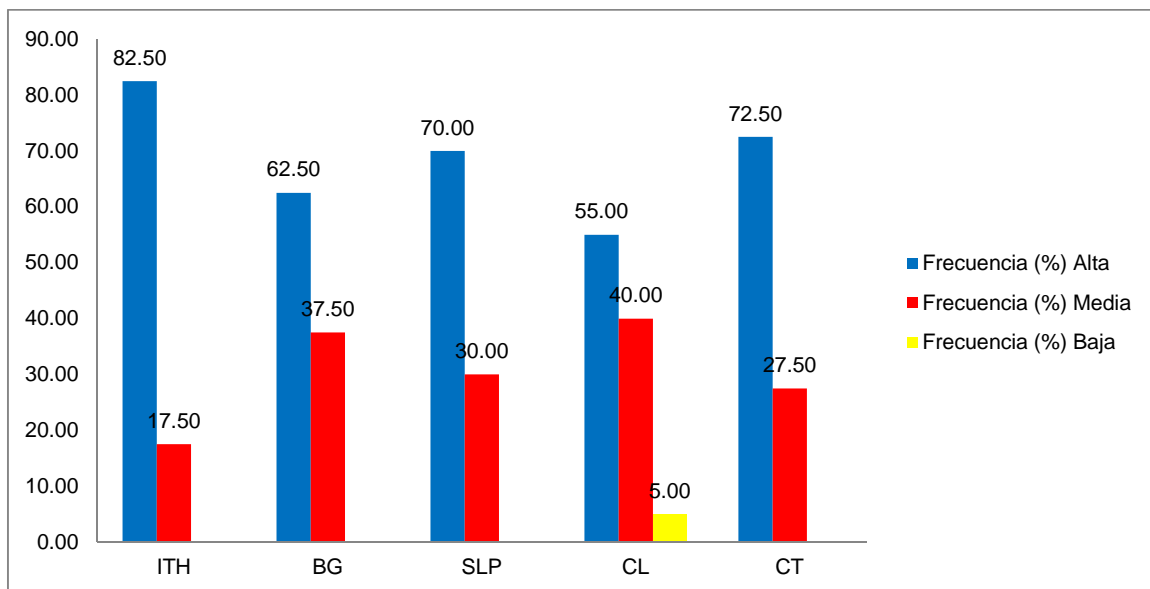
BG = Bienestar General

SLP=Satisfacción Laboral y Profesional

CL = Condiciones Laborales

CT = Control en el trabajo

Gráfico 1. Calidad de Vida y sus Dimensiones



Interpretación

- El 82.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión interrelación trabajo-hogar y el 17.50% tiene una valoración media, por lo que la Calidad de Vida Laboral en el Personal Militar tiene un nivel alto.

- El 62.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión bienestar general y el 37.50% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 70.00% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión satisfacción laboral y profesional y el 30.00% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 55.00% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión condiciones laborales y solo el 5.00% tiene una valoración baja, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 72.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión control en el trabajo y el 27.50% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 72.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la Calidad de Vida Laboral y el 27.50% tiene una valoración media, por lo que se puede afirmar que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15, tiene un nivel alto.

➤ **VARIABLE 2: Satisfacción Laboral**

Tabla 2. Distribución de Frecuencias de la Satisfacción y sus Dimensiones.

Dimensiones/Variables	Frecuencia (%)		
	Alta	Media	Baja
CPPT	67.50	32.50	0.00
RT	70.00	30.00	0.00
CT	57.50	42.50	0.00
AC	65.00	35.00	0.00
RB	67.50	30.00	2.50
SATISFACCION LABORAL	65.50	34.00	0.50

CPPT = compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo

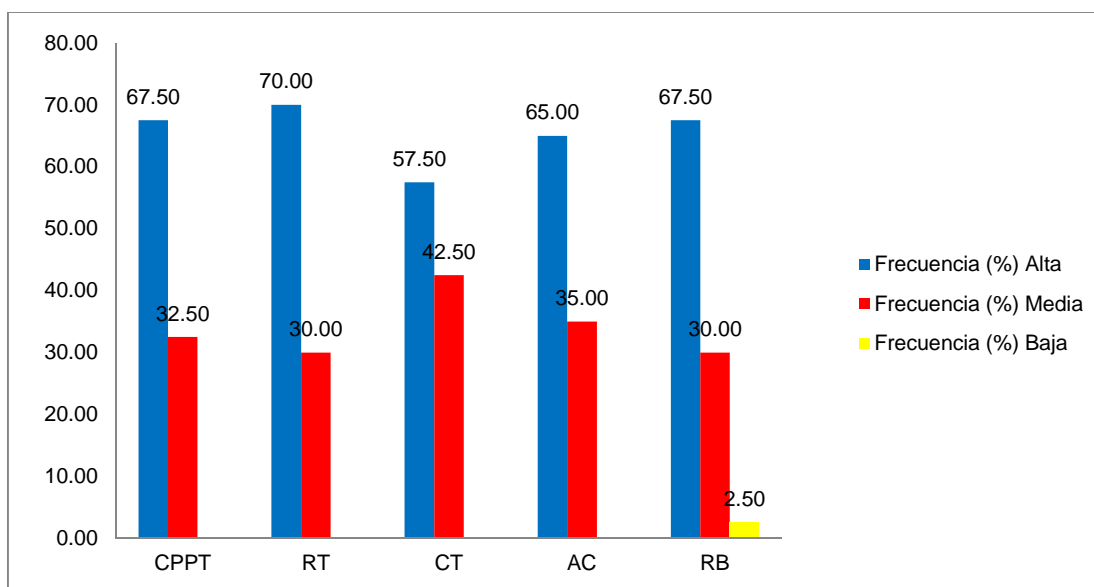
RT = Reto al Trabajo

CT = Condiciones de trabajo

AC = Apoyo de colegas

RB = Recompensas y beneficios laborales

Gráfico 2. Satisfacción Laboral y sus Dimensiones



Interpretación

➤ El 67.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión

compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo y el 32.50% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15, tiene un nivel alto.

- El 70.00% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión reto al trabajo y el 30.00% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 57.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión condiciones de trabajo y el 42.50% tiene una valoración media, por lo que la variable 1 del trabajo de investigación tiene un alto nivel en el personal Militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 65.00% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión apoyo de colegas y solo el 35.00% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.
- El 67.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales y solo el 2.50% tiene una valoración baja, el porcentaje hallado demuestra que el Personal Militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto en la primera variable de la investigación.
- El 72.50% del personal militar tiene una valoración alta sobre la Satisfacción Laboral y el 27.50% tiene una valoración media, esto indica que la Calidad de Vida Laboral del Personal Militar en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15 Las Lomas, Piura tiene un nivel alto.

4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1 Prueba de Normalidad

➤ **Variable 1: Calidad de vida Laboral**

H₀: los datos se ajustan a una distribución normal.

H₁: los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 3. Normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida	,453	40	,000	,559	40	,000
ITH	,500	40	,000	,462	40	,000
BG	,403	40	,000	,614	40	,000
SLP	,441	40	,000	,576	40	,000
CL	,348	40	,000	,715	40	,000
CT	,453	40	,000	,559	40	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Regla de Decisión: Si p es mayor a 0.05 se acepta H₀ y si p es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Decisión: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla se observa que los niveles de significancia (p) es menor que 0.05 p=0,000 en tal sentido se acepta la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, asimismo por los resultados al aplicar la prueba en la muestra de 40 personas, se obtienen estadísticos significativos por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos que los datos no se ajustan a una distribución normal significando que no se usará las pruebas paramétricas, para determinar las correlaciones de las variables y sus dimensiones se utiliza la prueba de Spearman.

➤ **Variable 2: Satisfacción Laboral**

Ho: los datos se ajustan a una distribución normal.

H1: los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 4. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,453	40	,000	,559	40	,000
CPPT	,428	40	,000	,591	40	,000
RT	,441	40	,000	,576	40	,000
CT	,377	40	,000	,629	40	,000
AC	,416	40	,000	,604	40	,000
RB	,419	40	,000	,636	40	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Decisión: Los resultados obtenidos reflejan valores de p menores a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; sin embargo la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n > 30$), el tamaño de la muestra $n = 40$, se obtienen estadísticos significativos por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, concluimos que los datos no se ajustan a una distribución normal, razón por la cual no se puede hacer uso de las pruebas paramétricas. Asimismo, emplearemos la prueba de correlación de Spearman para comprobar la relación entre la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

➤ **HIPÓTESIS GENERAL**

H₀: No existe relación significativa entre La Calidad de Vida Laboral y la Satisfacción Laboral, en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15.

H₁: Existe relación significativa entre La Calidad de Vida Laboral y la Satisfacción Laboral, en el Regimiento de Caballería Blindado N° 15.

Tabla 5. Estadísticos Rho de Spearman de la variable calidad de vida laboral y la variable satisfacción laboral.

			Calidad de Vida Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de Decisión: Si p es mayor a 0.05 se acepta H₀; si p es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Decisión: Los resultados estadísticos presentan un valor de significancia bilateral p = 0.00 tal razón se decide rechazar la hipótesis nula para aceptar la alterna.

Interpretación: Con un nivel de significancia del 5% hay suficiente prueba estadística para sostener la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables en investigación, esto se demuestra por el coeficiente obtenido que es rho= 0,624.

➤ **SUB HIPÓTESIS**

- **Hipótesis específica 1:**

H₀: La dimensión interrelación trabajo-hogar no se relaciona significativamente con la dimensión compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022.

H₁: La dimensión interrelación trabajo-hogar se relaciona significativamente con la dimensión compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022.

Tabla 6. Prueba Rho de Spearman de la dimensión interrelación trabajo-hogar y la dimensión compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal.

		ITH	CPPT
Rho de Spearman	ITH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,242
		N	,132
	CPPT	Coeficiente de correlación	,242
		Sig. (bilateral)	,132
		N	,000

Regla de Decisión:

Si p es mayor a 0.05 se acepta H₀, pero si p es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Decisión: Los resultados indican que la significación bilateral es de 0.132 mayor a 0.05 motivo porque se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Interpretación: se comprobó la no existencia de correlación entre las dimensiones interrelación trabajo-hogar con compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal porque el coeficiente de correlación es rho= 0,242.

- **Hipótesis específica 2:**

H₀: El bienestar general no se relaciona significativamente con el reto del trabajo,

en el personal del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022.

H₁: El bienestar general se relaciona significativamente con el reto del trabajo, en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022.

Tabla 7. Estadísticos de las dimensiones bienestar general y reto del trabajo.

			BG	RT
Rho de Spearman	BG	Coeficiente de correlación	1,000	,169
		Sig. (bilateral)	.	,297
		N	40	40
	RT	Coeficiente de correlación	,169	1,000
		Sig. (bilateral)	,297	.
		N	40	40

Decisión: Por los estadísticos relacionados a la bilateralidad donde $p = 0.297$ mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, rechazándose la hipótesis alterna.

Interpretación: Las dimensiones bienestar general y la dimensión reto del trabajo no se relacionan porque $\rho = 0,169$ menor al coeficiente de correlación.

- **Hipótesis específica 3:**

H₀: La dimensión satisfacción laboral y profesional no se relaciona significativamente con la dimensión condiciones de trabajo, en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022.

H₁: La dimensión satisfacción laboral y profesional se relaciona significativamente con la dimensión condiciones de trabajo, en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura 2022.

Tabla 8. Estadísticos Rho de Spearman de la dimensión satisfacción laboral y profesional y la dimensión condiciones de trabajo.

			SLP	CT
Rho de Spearman	SLP	Coeficiente de correlación	1,000	,210
		Sig. (bilateral)	.	,194
		N	40	40
	CT	Coeficiente de correlación	,210	1,000
		Sig. (bilateral)	,194	.
		N	40	40

Decisión: Los resultados presentan un coeficiente de significancia bilateral de $p = 0.194$ que es mayor a 0.05 , razón para aceptar la hipótesis nula y se rechazar la hipótesis alterna.

Interpretación: No existe correlación entre la dimensión satisfacción laboral y profesional y la dimensión condiciones de trabajo ya que el coeficiente es menor $\rho=0,210$.

- **Hipótesis específica 4:**

H₀: La dimensión condiciones laborales no se relaciona con la dimensión apoyo de colegas en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022.

H₁: La dimensión condiciones laborales se relaciona con la dimensión apoyo de colegas en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15 Las Lomas - Piura 2022.

Tabla 9. Rho de Spearman de la dimensión condiciones laborales y la dimensión apoyo de colegas.

		CL	AC
Rho de Spearman	CL		
	Coeficiente de correlación	1,000	,279
	Sig. (bilateral)	.	,081
	N	40	40
	AC		
	Coeficiente de correlación	,279	1,000
	Sig. (bilateral)	,081	.
	N	40	40

Decisión: La tabla muestra que la significancia bilateral $p = 0.081$ mayor a $0,05$ razón para decidir rechazar la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Interpretación: No existe correlación entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión apoyo de colegas puesto que $\rho = 0,81$ por debajo del coeficiente requerido.

- **Hipótesis específica 5:**

H₀: La dimensión control en el trabajo no se relaciona significativamente con la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales, en el en el personal Regimiento de Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022.

H₁: La dimensión control en el trabajo se relaciona significativamente con la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales, en el en el personal Regimiento de Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022.

Tabla 10. Estadísticos de la dimensión control en el trabajo y la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales

		CT	RB
Rho de Spearman	CT	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	RB	Coeficiente de correlación	,270
		Sig. (bilateral)	,091
		N	40

Decisión: Procesada la información se observa en la tabla que el valor del coeficiente de significación de 0.091 es mayor a 0.05 resultado por la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Interpretación: No existe correlación entre la dimensión control en el trabajo y la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales porque $\rho=0,270$

V DISCUSIÓN

- Con relación a la hipótesis general formulada se comprobó que existe relación positiva moderada de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022, hallazgo que es confirmada por la conclusión estadística del coeficiente Spearman ($\rho = 0.624$), también se obtuvo una significancia bilateral menor que el nivel teórico ($p = ,000 < 0,05$). Este hallazgo propone la relación a mayor calidad de vida mayor la satisfacción. El resultado también se confirma con los hallazgos en la tesis de Reyes (2017) titulado “Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana”, que determinó la existencia de relación significativa y moderada con tendencia negativa entre estas variables. De igual manera Alejo y Chávez (2021) en la tesis “calidad de vida laboral del personal administrativo en la empresa agrícola santa azul - supe, 2021” identificó con relación al objetivo de su investigación un nivel promedio con tendencia ascendente del personal administrativo; Asimismo, con Calvache (2015) en la tesis titulada “Relación entre la Calidad de Vida y la Satisfacción Laboral en la Empresa Seguros Alianza S.A”, comprobó que cuando no existe calidad de vida el empleado no mantendrá grado de satisfacción significando que estas variables tienen relación de influencia en la conducta del trabajador; además, con Sevillano (2018) en la tesis titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018” comprueba la existencia de una correlación

positiva con intensidad débil al obtener un coeficiente $Rho= 0.24$ y una significancia bilateral de 0.00.

- En cuanto a la hipótesis específica 1 interrelación trabajo-hogar respecto a la dimensión compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, confirmado por el resultado del coeficiente de Spearman ($\rho= 0.242$), y el valor significancia bilateral real mayor al nivel de significancia teórico ($p= ,0132$) determinando que no existe correlación entre estas dimensiones corroborado por los resultados de Castro (2013) “relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza Cobán, alta Verapaz”
- En cuanto a mi hipótesis específica 2 formulada el cual señala que las dimensiones bienestar general y reto del trabajo se relaciona significativamente, en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15 las Lomas - Piura 2022, el parámetro fue el resultado obtenido mediante el estadístico Spearman ($\rho= 0.162$) el nivel de significancia ($p= ,0297$) por el valor hallado se indica que no existe correlación entre las dimensiones, estado que afecta los objetivos de la organización como confirman Peiró, Tordera , Lorente , Rodríguez , Ayala , Latorre (2015) en “Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos”.
- Con relación a la hipótesis específica 3 formulada se halló relaciona significativa entre la dimensión satisfacción laboral y profesional con las condiciones de trabajo del personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15 las Lomas - Piura 2022, se considera como orientador la conclusión resultante de análisis estadístico donde ($\rho= 0.210$), de igual manera el

nivel de significancia mayor al nivel teórico ($p= 0,194$) refieren que no existe correlación entre estas dimensiones estado que se manifiesta en la productividad del trabajador como confirma Lázaro (2019) en su tesis "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao - 2019 " a mejores condiciones de trabajo mayor satisfacción.

- Sobre la hipótesis específica 4 donde se afirma la relación significativamente entre las dimensiones condiciones laborales y apoyo de colegas en el Regimiento Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022, respaldado por el coeficiente Spearman ($\rho= 0.279$), se señala la no existencia de correlación significativa entre las dimensiones, además el nivel de significancia bilateral es mayor al del nivel teórico ($p= 0,081$), este hallazgo es contrapuesto al de Núñez(2021) en su tesis "Relación entre Satisfacción Laboral y Apoyo Social en el Trabajo" sostiene que "existe una tendencia en la que el apoyo social actúa como una variable predictora o independiente, que tiene un efecto mediador o moderador al interactuar con otras variables, ante un resultado como la satisfacción laboral", afirmación que sigue revisando las estrategias institucionales respecto a estas dimensiones .
- En cuanto a la hipótesis específica 5 formulada, establece que la dimensión control en el trabajo y la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales se correlacionan en el personal del Regimiento Caballería Blindado N° 15 las Lomas - Piura 2022, el hallazgo está determinado por el coeficiente de correlación $\rho= 0.270$; el nivel de significancia recíproca $p= 0,091$ mayor al nivel de significancia teórico determina que no existe correlación entre estas dimensiones, situación

que condiciona la consecución de las metas y de los objetivos de la institución como confirman Navarro, Díez de Castro, Acosta (2005) en su trabajo titulado “el control y su efecto en la relación agente-principal” quienes sostienen los dispositivos de control de resultados, procesos y comportamiento utilizados en forma correcta podrá incrementar la satisfacción.

Teóricamente se puede confundir estas variables puesto que ambas son sensaciones emotivas reflejados en formas de conductas en el trabajo de una persona; el presente trabajo comprobó ambas variables aunque se relacionan moderadamente es necesario considerar un trato individualizado a cada una como también a sus dimensiones con la finalidad de ofrecer al personal un nivel y grado aceptable de calidad de vida y satisfacción; sin embargo este estado no significa que necesariamente está satisfecho con su posición laboral.

VI CONCLUSIONES

- Se identificó la existencia de relación positiva moderada de calidad de vida laboral con la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022, confirmados por los resultados obtenidos $p=0.000$ y $\rho= 0.624$, razones para rechazar la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Alternativa (H_1) concluyendo que existe una relación positiva moderada entre las variables.
- Se determinó que no existe correlación entre la dimensión interrelación trabajo-hogar y la dimensión compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022 puesto que el resultado obtenido de la significancia bilateral igual a $p = 0.132$ es mayor a 0.05 , por lo que se acepta la Hipótesis nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así que no están relacionados en forma positiva las dimensiones confirmado también por el coeficiente de correlación ($\rho= 0.242$).
- Se determinó que no existe correlación entre el bienestar general y el reto del trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 las Lomas - Piura 2022, ya que el coeficiente bilateral resultante es mayor $p = 0.297$ por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) rechazándose la alternativa; se concluye que estas dimensiones no tienen correlación positiva por el coeficiente $\rho= 0.169$.
- Se determina por los estadísticos obtenidos que la dimensión satisfacción laboral y profesional con la dimensión condiciones de trabajo no se correlacionan en el personal militar del Regimiento Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022, el coeficiente de correlación resultante de

las pruebas estadísticas es $\rho = 0.210$ y la significancia bilateral $p = 0.194$ mayor a 0.05 respaldan la decisión de aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alterna (H_1) concluyendo así que no existe relación positiva en estas dimensiones.

- Se determinó que no existe correlación entre las condiciones laborales y el apoyo de colegas en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022; los resultados hallados a nivel de significancia bilateral $p = 0.081$ mayor a 0.05 y el coeficiente de correlación $\rho = 0.279$ condicionan para que se acepte la hipótesis nula (H_0) y se rechace la hipótesis alterna (H_1), concluyendo así que estas dimensiones no se relacionan positivamente.
- Se determinó que no existe correlación entre la control en el trabajo y la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, las Lomas - Piura 2022 según el resultado $p = 0.091$ mayor a 0.05 y $\rho = 0.270$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1) concluyendo así que no existe relación positiva de la dimensión control en el trabajo con la dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales .

VII RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Jefatura del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas – Piura, para que a través de la oficina de personal evalúe las estrategias actuales sobre las condiciones laborales, el clima institucional cuyos resultados sirvan para implementar nuevas estrategias y políticas laborales o reformular las que se están aplicando..
- Se recomienda al Jefe de Unidad asignar cargas funcionales según las condiciones emocionales de cada persona con el fin de conseguir resultados esperados que lo satisfagan y por ende a la institución.
- Se recomienda a la Jefatura de Personal promover actividades de esparcimiento para el personal del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas – Piura junto a sus familiares para evitar el stress y renovar ánimos para las labores nuevas a encomendar.
- A la Jefatura del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura se recomienda realizar el mantenimiento y la implementación de los ambientes laborales.
- Se recomienda al personal del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas - Piura el cambio de conducta laboral individual y mejorar las relaciones interpersonales para fomentar el apoyo en el cumplimiento de sus funciones.
- Se recomienda a la Jefatura del Regimiento de Caballería Blindado N° 15, Las Lomas – Piura, disponer a la jefatura de personal formular políticas de recompensas y bonificaciones para personal por labores adicionales o de impacto realizadas.

REFERENCIAS

- Alejo y Chávez (2021) Tesis calidad de vida laboral del personal administrativo en la empresa agrícola santa azul – supe :Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Angulo Álvarez (2019) Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, :Universidad Cesar Vallejo
- Castro (2013)“relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza cobán, alta verapaz”
- Calvache(2015)“Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa seguros alianza S.A en Quito”
- Chiavenato.(2009).Gestión del talento Humano. México. McGraw-hill.
- Chiang y San Martin(2015) Tesis Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano: Universidad del Bio Bio, Chile.
- Dessler, Gary.; Valera Juárez.(2011)Administración de Recursos Humanos; México; Pearson
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life.* (1. ° ed.). Portsmouth: University of Portsmouth.
- García(2015) Trabajo relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa seguros Alianza S.A en Quito” Universidad internacional SEK.
- Gonzalez, F; Sánchez, S; López, T. (2011) Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad, Universidad Cordoba. *Dialnet*, 1(1), 1047-1067.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación sexta edición. México, D.F., Mc Graw Hill.
- HOPKINS, A. H. (1983), *Work and Job Satisfaction in the Public Sector*, Rowman & Allanheld, Totowa.
- Naima(2013) Satisfacción Laboral del personal Administrativo de la Universidad Experimental de Guayana, Venezuela.
- Nuñez (2021) Relación entre Satisfacción Laboral y Apoyo Social en el Trabajo-

- Navarro. Díez de Castro Acosta (2005)“El Control y su efecto en la relación Agente-principal”
- Peiró, J. (2013). Introducción a la psicología del trabajo. España: Centro de estudios financieros.
- Peiro, J.M.; Prieto, F. (1996) Calidad de vida laboral. En tratado de psicología del trabajo vol.II: Aspectos Psicológicos del trabajo Madrid: Síntesis
- Peralta (2017) Tesis clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada Universidad mayor de San Andrés Bolivia
- Peiró, Tordera , Lorente , Rodriguez , Ayala , Latorre (2015) “ Bienestar sostenible en el trabajo. conceptualización, antecedentes y retos.
- Lázaro (2019) Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019.
- Rios (2016) Tesis Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash: Universidad San Porres,
- Revolledo (2015) “calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de chillán”.
- Reyes (2017) Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.
- Sánchez, M. (2016). *Bienestar laboral y su influencia en las organizaciones*. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/bienestar-laboral-y-su-influencia-en-las-organizaciones.html>
- Salessi y Omar (2016) en su trabajo satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla art.pub. en revista: Alternativas en Psicología Editorial: Asociación Mexicana.
- Sevillano S, (2018) “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018”
- Vega, G. (2015). *Gestión de retribuciones: Una perspectiva estratégica*. Recuperado de: <http://www.ehu.es/documents/1393006/2235488/Gestion-de-retribuciones-Una-perspectiva-estrategias.pdf>
- Umer, D. L. (1987), “Job Satisfaction of Community Hospital Educators”

- Tamayo y Tamayo Mario (2003) El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación Cuarta edición Mexico, O.F Editorial Limusa. S.A. DE C.v. Grupo Noriega
- Valera.(2006).Administración de la compensación :sueldos, salarios y prestaciones. México Pearson.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

Calidad de vida laboral y la Satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento Caballería blindado N° 15, las lomas - Piura 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variabes	Tipo : Aplicada Diseño: No experimental transversal Enfoque Descriptivo-Correlacional. 
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022?	Determinar relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	H1. Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	Variable de Estudio 1 Calidad de vida laboral variable de Estudio 2 Satisfacción Laboral.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones	Dónde: M: Muestra de estudio O1: calidad de vida O2: Satisfacción laboral r: relación directa entre el criterio de determinación de calidad de vida laboral y la Satisfacción Laboral POBLACION y MUESTRA. La población es de 130 y muestra está constituida por 40 trabajadores-militares del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura por conveniencia del autor. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS: Para el procesamiento de datos se utilizara EXCEL, SPS-22 a partir de estadísticos descriptivos, así como elaboración de tablas, gráficos estadísticos y análisis e interpretación de resultados; la validación de la hipótesis de estudio, se realizará con la correlación de las variables. Técnica. Encuestas Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la interrelación trabajo-hogar y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022?	Determinar la relación entre la interrelación trabajo-hogar y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	La relación significativa entre la interrelación trabajo-hogar y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	Variable de Estudio 1: Calidad de vida laboral <ul style="list-style-type: none"> • Interrelación trabajo-hogar • Bienestar general • Trabajo y Satisfacción profesional • Condiciones laborales • Control en el trabajo 	
¿Cuál es la relación entre el Bienestar general y el reto del Trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022?	Determinar la relación entre el Bienestar general y el reto del Trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	La relación significativa entre el Bienestar general y el reto del Trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	Variable de Estudio 2: Satisfacción Laboral <ul style="list-style-type: none"> • Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo • Reto del Trabajo • Condiciones de Trabajo • Apoyo de Colegas • Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales 	
¿Cuál es la relación entre el trabajo y la satisfacción profesional con las condiciones de	Determinar la relación entre el trabajo y la satisfacción profesional con las condiciones de trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.	La relación significativa entre el trabajo y la satisfacción profesional con las condiciones de trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas de Piura 2022.		

<p>trabajo en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el Apoyo de Colegas en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control en el trabajo y el sistema de recompensas y beneficios en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022?</p>	<p>trabajo y el Apoyo de Colegas en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el control en el trabajo y el sistema de recompensas y beneficios en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.</p>	<p>La relación significativa entre el Apoyo de Colegas y la calidad de vida laboral del personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.</p> <p>La relación significativa entre el control en el trabajo y el sistema de recompensas y beneficios en el personal militar del Regimiento de Caballería Blindado N°15, las Lomas - Piura 2022.</p>		
--	--	--	--	--

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CALIDAD DE VIDA	"Es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta la los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicadores subjetivos que involucran el estrés y satisfacción". Simon & Van Laar (2012)	Las condiciones objetivas y emocionales que vienen a ser las dimensiones de la calidad de vida son determinantes para alcanzar un nivel o grado de satisfacción y bienestar.	DIMENSIÓN 1 : INTERRELACION TRABAJO-HOGAR "Determina el nivel de control que perciben los colaboradores sobre cuando, como y donde trabajan .Este factor refleja que tanto el sujeto percibe si tiene una vida plena dentro y fuera del trabajo"Easton y Van Laar (2012p.14)	nivel de productividad	.Ordinal
			DIMENSION 2: BIENESTAR GENERAL "Evalua el nivel en que una persona se siente bien o complacido con su vida en absoluto.Bienestar general se define como el grado en el cual somos influidos y nos dejamos influir por el trabajo.Por lo tanto incorpora el mas amplio bienestar psicologico, asi como los aspectos generales de la salud fisica"(Easton y Van Laar (2012 p.13)	Escala de animo general	.Ordinal
			DIMENSIÓN 3: SATISFACCION LABORAL Y PROFESIONAL. " Es un comncepto bidiemensional que cosnta de la satisfacion intrinseca que son las características individuales de cada persona , tales como la capacidad para utilizar la iniciativa, las relaciones con los superiores, o el trabajo que la persona que ejerce de hecho y la satisfacion extrinseca , la remuneracion, la promocion y seguridad en el empleo"Easton y Van Laar (2012 p.15)	absentismo -rotacion	.Ordinal
			DIMENSION 4: CONDICIONES LABORALES "Analiza el nivel de satisfacion que el empleado tiene respecto las condiciones , los recurso y la seguridad en el trabajo"Easton yVan Laar (2012 p.17)	Satisfaccion laboral	.Ordinal
			DIMENSION 5: CONTROL EN EL TRABAJO "Nos muestra el grado de control que un individuo siente que opuede tener dentro de su entorno laboral:esa percepcion de control podria estar relacionada con diversos factores en el trabajo, incluyendo la oportunidad de colaborar el procesos de toma de descisiones " Eastom y VanLaar (2012 p.17)	. compromiso .Stress	.Ordinal

VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
SATISFACCION LABORAL	"Es el valor obtenido al promediar las puntuaciones asignadas por el personal administrativo en cada uno de los indicadores asociados al factor".Naima, (2013)	Los estímulos que reciba el trabajador sean estos internos o externos determinan su conducta y actitud positiva o negativa en la eficiencia y eficacia de sus labores diarias.	DIMENSIÓN 1: COMPATIBILIDAD ENTRE PERSONALIDAD Y EL PUESTO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • La aplicación de mis conocimientos ,habilidad y experiencia laboral • La capacidad para lograr el trabajo usando los medios más oportunos. 	.Ordinal
			DIMENSION 2: RETO AL TRABAJO "Variedad de habilidades y talentos, Identidad y significación de la tarea, autonomía y retroalimentación". Naima(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • La distribución de las cargas y tareas del trabajo • La organización del trabajo. • La definición de las funciones y responsabilidades • La variedad de habilidades que implica mi trabajo • El impacto que genera las actividades que realizo • La calidad de servicios que se prestan. • La capacidad para actuar espontanea, adecuada e independientemente cuando la situación lo amerita • La complejidad del trabajo 	.Ordinal
			DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO. Aspecto del ambiente físico y Psicológico de la organización". Naima(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente del trabajo y su stress. • La dotación de mobiliario • El espacio físico de la oficina • Las herramientas laborales. • Las condiciones de limpieza y aseo. • La seguridad y condiciones de trabajo en oficinas, pasillos, estacionamiento, etc. 	.Ordinal
			DIMENSION 4: APOYO DE COLEGAS Necesidad de interacción social tanto con los compañeros y colegas con los jefes y las oportunidades y crecimiento profesional que ellos ofrezcan. Naima (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos administrativos. • La relación con mi jefe • La solidaridad y el apoyo de los compañeros. • El equipo de trabajo de la oficina • La participación en la toma de decisiones. • La comunicación con mi jefe. • La comunicación con mis colegas • La libertad para opinion • La colaboración para sacar adelante las actividades. 	.ordinal
			DIMENSION 5: SISTEMA DE RECOMPENSAS Y BENEFICIOS LABORALES "Satisfacción con el salario, el sistema de promociones, ascensos y beneficios socio-Laborales. Naima(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • El Reconocimiento de mi jefe inmediato. • El salario percibido • El sistema de promociones y ascensos • Los beneficios sociales y laborales que ofrece el Ejercito Peruano. • Las oportunidades que me ofrece el Ejercito Peruano para desarrollar mi carrera profesional. • El nombre y prestigio del Ejercito Peruano. 	.ordinal

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Adaptación Escala Simón A. Easton / Darren L. Van Laar

Estimado (a) el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la percepción de la calidad de vida laboral, su respuesta es muy importante, nadie de la institución verá su cuestionario;

FECHA	ESTADO CIVIL			SEXO	EDAD
TIEMPO DE SERVICIOS	CONDICION LABORAL			NIVEL JERARQUICO	
	MILITAR		CIVIL		OTRO

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta, responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Nro	REACTIVOS /ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE MEDICION				
		MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NEUTRAL	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
1	Mis funciones y responsabilidades estan definidas por lo que estoy					
2	Por el respeto de mis compañeros, familiares y demas personas me siento					
3	Ser parte de un equipo de trabajo me anima por eso me siento					
4	Con la frecuencia de motivacion para cumplir mis labores me siento					
5	Conozco los servicios que presta mi unidad por lo cual estoy					
6	El trabajo que realizo me permite estar entusiasmado por lo que estoy					
7	Con el cumplimiento de mi trabajo me siento					
8	Con la constante comunicacin con mis superiores y colegas estoy					
9	Las oportunidades para superarme en mi carrera son buenas por eso estoy					
10	El lugar en que trabajo me otorga seguridad por eso estoy					
11	Los materiales que tengo para realizar mis labores son las adecuadas por tal razon me siento					
12	Las instalaciones, superficies , dotacion de mobiliario y equipos facilitan mi trabajo por eso me encuentro					
13	Puedo participar en las decisones de mi grupo de trabajo por eso estoy					
14	Colaboro con mis compañeros para que cumplan sus labores por eso estoy					
15	Son gratificantes para mi el nombre y prerstigio de mi institucion por eso estoy					
16	Con el nivel de calidad de vida en mi institucion estoy					

SATISFACCIÓN LABORAL Adaptación Escala Likert

Estimado (a) el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la percepción del Satisfacción Laboral, su respuesta es muy importante, nadie de la institución verá su cuestionario; A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa.

FECHA	ESTADO CIVIL			SEXO	EDAD
TIEMPO DE SERVICIOS	CONDICION LABORAL			RÉGIMEN LABORAL	
	MILITAR		CIVIL	OFICIAL	OTRO

No existe respuesta correcta o incorrecta, responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Nro	REACTIVOS /ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE MEDICION				
		MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NEUTRAL	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
1	Con la capacitacion que Ud, recibe para realizar labores diarias, está					
2	Las facilidades que me dan para realizar labores que me satisfacen , me hacen sentir					
3	Con la capacidad para decidir aspectos de mi trabajo me siento					
4	Con la delegacion de funciones por parte de mis superiores, estoy					
5	Con los reconocimientos por introducir mejoras en mi trabajo me siento					
6	Cuando utilizo mis capacidades y habilidades me siento					
7	Con la limpieza e higiene de mi lugar de trabajo,estoy					
8	Con la frecuencia de supervisiones que recibo en el desarrollo de mis labores , estoy					
9	Las herramientas informativas que utilizo estan de acuerdo a lanecesidad de mis labores por lo que me siento					
10	El apoyo y reconocimiento a mis labores por mis compañeros me pone contento por eso estoy					
11	Es habitual la colaboracion de mis compañeros para cumplir mis tareas por eso me siento					
12	La calidad de mi trabajo hace que me sienta					
13	Los beneficios y premios que recibimos me ponen					
14	Las tareas que realizo son reconocidos adecuadamente por eso estoy					
15	Pertenecer a esta institucion fue mi objetivo por eso me siento					
16	Mis necesidades son atendidas oportunamente por eso estoy					

Tabla de interpretación de los valores de la correlación

Opción	Valor de r	Interpretación
1	-1	Correlación negativa perfecta
	-0,5	Correlación negativa moderada
	0	Ninguna correlación
	+0,5	Correlación positiva moderada
	+1	Correlación positiva perfecta
2	1	Perfecta
	0,9 – 1	Excelente
	0,8 – 0,9	Buena
	0,5 – 0,8	Regular
	< 0,5	Malta
3	0,76 – 1,00	Entre fuerte y perfecta
	0,51 – 0,75	Entre moderada y fuerte
	0,26 – 0,50	Débil
	0 – 0,25	Escasa o nula

Fuente: Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu y Cánovas (2009, p. 6).

Las Lomas, 15 de febrero de 2022

Señor Tte Crl Cab Julián Carlo Alexander Valles Grados
Cmdte del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 – Las Lomas.

Mi Comandante:

A través del presente, yo, Cesar Augusto García Jáuregui, identificado (a) con DNI N°70391245 Bachiller de la institución Universidad Privada Cesar Vallejo, con el cargo de alumno del curso de Titulación en modalidad de Tesis, me dirijo a Ud a fin de dar a conocer los siguientes puntos:

- a) Solicito el permiso para poder emplear datos y usar como grupo humano de muestra a personal del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 – Las Lomas.
- b) Solicito el permiso de poder publicar el nombre del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 – Las Lomas.

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos del Regimiento de Caballería Blindado N° 15 – Las Lomas, a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis.

Si No

b) Publicar el nombre del Regimiento Caballería Blindado N° 15 – Las Lomas en la investigación.

Si No

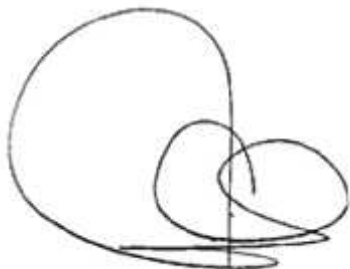
Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



O-123906600-O+
CESAR A. GARCIA JAUREGUI
CAP CAB





O - 120194800 - O+
JULIAN CARLO ALEXANDER VALLE GRADOS
TENIENTE CORONEL DE CABALLERIA
Comandante del RCB "Crl Isidoro Suarez" N° 15